

# Trabajo Fin de Grado

Métodos de solución de conflictos laborales  
alternativos a la vía judicial. El proceso de  
conciliación/mediación en la Comunidad de  
Aragón.

Autor

Rubén Mayner Luño

Director

César J. Casado Escós

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
1.1. Resumen .....	3
1.2. Conceptos clave .....	3
1.3. Justificación del trabajo. Objetivos y estructura.....	3
1.4. Metodología.....	4
<b>2. El conflicto como elemento clave en las relaciones laborales .....</b>	<b>5</b>
2.1. El conflicto como elemento clave .....	5
2.2. Los métodos extrajudiciales compositivos .....	6
2.2.1. Autocomposición.....	7
2.2.2. Heterocomposición.....	8
2.2.3. Controversia en el encuadre de los métodos de solución de conflictos extrajudiciales .....	8
2.3. Las ventajas de los métodos de solución extrajudicial de conflictos laborales .....	9
2.3.1. La relación de las partes y el aspecto social del conflicto .....	9
2.3.2. Descongestión del sistema de jurisdicción social. ....	10
2.3.3. Sobre los costes económicos, temporales, procesales y emocionales. ....	13
2.4. Evolución histórica e implantación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos .....	14
2.4.1. El movimiento ADR (Alternative Dispute Resolution) y su influencia.....	14
2.4.2. Evolución histórica de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en España. ....	15

2.4.3. ASECLA. La implantación de los sistemas extrajudiciales en Aragón.....	16
2.5. <b>Análisis de los métodos de solución extrajudicial de conflictos (MSEC).</b> ....	17
2.5.1. Conciliación .....	17
2.5.2. Mediación.....	18
2.5.3. Arbitraje .....	19
2.6. Fundación S.A.M.A. Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje y IV ASECLA. ....	20
<b>3. El proceso de mediación/conciliación .....</b>	<b>21</b>
3.1. Introducción.....	21
3.2. Materias susceptibles y exclusiones .....	21
3.2.1. -El contrato de trabajo, relaciones de carácter individual. ....	23
3.2.2. -Asuntos de carácter colectivo. ....	23
3.2.3. -Actuaciones en materia de Seguridad Social. ....	23
3.2.4. -Actuaciones en materias adyacentes al contrato de trabajo. ....	23
3.3. Exclusiones, materias competencia de la mediación/conciliación .....	24
3.3.1. Competencia material del ASECLA IV.....	25
3.3.2. Acumulación de acciones .....	26
3.3.3. Partes legitimadas e involucradas .....	26
3.3.4. Materias preceptivas de mediación .....	27
3.4. Iniciación del proceso .....	28
3.4.1. Papeleta de conciliación/solicitud de mediación. ....	29
3.4.2. Organismo competente.....	31
3.4.3. La figura del mediador/conciliador.....	32

3.4.4. El proceso de mediación/conciliación .....	34
3.4.5. La indisponibilidad de derechos .....	36
3.4.6. Impugnación de acuerdos .....	37
3.4.7. La ejecutoriedad de los acuerdos alcanzados. ....	37
3.5. Conclusiones .....	38
<b>4. Referencias bibliográficas .....</b>	<b>39</b>
<b>5. Legislación consultada .....</b>	<b>41</b>

# 1. Introducción

## 1.1. Resumen

El derecho del trabajo contiene en su propia naturaleza el objetivo de compensar la balanza de desigualdad intrínseca de poder que se origina en las relaciones de trabajo, entre empleador y empleado.

Una sinergia necesaria que, si bien busca el beneficio mutuo, se divide en distintas direcciones y dispares intereses en numerosas ocasiones, fruto de la propia condición del ser humano. Es la distancia entre dichos intereses lo que crea la figura del conflicto.

En el presente trabajo de final de grado se realizará un estudio sobre la resolución de conflictos mediante los métodos extrajudiciales, especialmente en Aragón. En primer lugar, se contextualizarán conociendo sus orígenes, desarrollo e implantación. Se expondrán los principales métodos que contempla la legislación española, así como sus elementos claves y diferencias entre sí, sus ventajas frente a la vía judicial o cualquier otro aspecto que pueda resultar de interés.

El trabajo recoge también la explicación procesal y cronológica de la conciliación/mediación aplicado a la Comunidad de Aragón bajo el acuerdo ASECLA IV, de manera que se relatan los aspectos fundamentales que surgen durante el transcurso del proceso.

En síntesis, se tratará de exponer una imagen de cómo estos métodos se han implantado en nuestros días, convirtiéndose en uno de los pilares básicos que sustentan la resolución de controversias y en general, las relaciones laborales, el papel que desempeñan y como se orientan hacia un futuro.

## 1.2. Conceptos clave

Conflicto, Métodos de Solución Extrajudicial de Conflictos (MSEC), Relaciones Laborales, Derecho Laboral, Mediación, Conciliación, Arbitraje, Proceso, Legislación, Acuerdo, Empleador, Empleado.

## 1.3. Justificación del trabajo. Objetivos y estructura

La solución extrajudicial de conflictos conforma en la actualidad uno de los métodos más importantes que intervienen en las relaciones laborales y que a su vez más asiduidad tiene en la práctica, con un gran volumen de conflictos, tanto individuales, plurales o colectivos (7625 tan solo en Aragón para 2018), así como por los numerosos acuerdos alcanzados y pleitos evitados, (con un 69,99% de casos con acuerdo en los conflictos individuales).

En este trabajo de final de grado se van a analizar distintas cuestiones y recopilar múltiples informaciones en la búsqueda de, principalmente, dos objetivos.

En primer lugar, introducir y conocer los vigentes métodos de resolución extrajudicial de conflictos, la mediación/conciliación y el arbitraje, así como indagar en aspectos como sus características o las diferencias que existen entre ellos, su contexto e implantación en España o las ventajas que suponen estos frente a la vía judicial.

En un segundo bloque, se explicará con precisión y de una manera teórico-práctica todo el proceso de mediación/conciliación, describiendo cronológicamente las actuaciones y el marco legal que las guía, así como cualquier aspecto significativo a la hora de realizar este proceso.

Como aclaración inicial, es importante mencionar que la información de este trabajo de final de grado se analizará principalmente desde la perspectiva de la Comunidad Autónoma de Aragón, y el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (En adelante, ASECLA) correspondiente, indistintamente de que, en ocasiones, sea necesario acudir indispensablemente al ámbito nacional en virtud de conocer con detalle ciertos aspectos.

#### 1.4. Metodología

La principal metodología utilizada para la realización de este trabajo es la revisión bibliográfica, en gran medida de los textos legales y convencionales que actúan como marco teórico del tema tratado, tanto los vigentes en la actualidad como algunos que ya no lo están, con objeto de entender y conocer la evolución que han sufrido con el paso del tiempo. Refiriéndose a estos textos se engloba tanto legislación consolidada, como jurisprudencia e incluso textos, legislación y acuerdos internacionales pertenecientes a otros países. Como se ha indicado, se ha de hacer mención especial al ASECLA IV, el cual sustenta las bases en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Son también objeto de estudio los distintos textos, artículos científicos, monografías, libros y similares, tanto de la actualidad, como los que han explicado y contextualizado nuestro objeto de estudio durante el paso del tiempo, especialmente de autores que han tratado aspectos históricos o sociológicos del conflicto y del tema que nos concierne.

Por último, se han utilizado datos estadísticos de demostrada validez y autenticidad aportados por organismos oficiales o fuentes contrastadas, que resulten apropiados para comprender o esclarecer ciertos aspectos relacionados.

## 2. El conflicto como elemento clave en las relaciones laborales

### 2.1. El conflicto como elemento clave

Durante todo el transcurso de la historia el conflicto laboral se ha abordado desde diversas perspectivas, ha sido objeto de múltiples teorías y reconocidos autores han basado su obra en esta extensa materia.

De la misma manera, se ha tratado de definir de muchas maneras, cada una con sus matices que hacen comprender la complejidad de analizar desde un solo enfoque este término.

El conflicto se define como “toda situación en la que dos o más partes se sienten en oposición. Es un proceso interpersonal que surge de desacuerdos sobre las metas por alcanzar o los métodos por emplear para cumplir esas metas” (Davis y Newstrom, 1999).

“El conflicto es divergencia de intereses, o la creencia de las partes de que sus aspiraciones actuales no pueden satisfacerse simultánea o conjuntamente, es decir, que en el momento del conflicto las partes se perciben antagónicas, y no perciben una salida o respuesta integradora para sus diferencias” (Rozenblum de Horowitz, 1997).

Son otros muchos autores los que, además, se han centrado en la perspectiva laboral del conflicto, entendiéndolo como parte inevitable y omnipresente de la sociedad, como elemento aislado en el entorno de trabajo, causado por la desigualdad de clases, como elemento necesario para el avance social o como una lacra para la historia. Diversas corrientes y opiniones que constituyen el marco teórico sociológico del conflicto por autores como Marx, Comte, Durkheim o Weber y que, pese a su disparidad, evidencian un claro elemento, la complejidad del concepto conflicto y su aplicación al entorno laboral.

-Para Karl Marx, probablemente el más reconocido autor clásico, el conjunto de la sociedad estaba determinado por el capitalismo y la desigualdad de clases. Originado sustancialmente en el mundo laboral, la explotación del patrón sobre los trabajadores supone la creación del conflicto implícito y latente que se está tratando en este trabajo, lo que para Marx era el pedernal sobre el cual cimentar la lucha de clases y el elemento que explica y dictamina el rumbo de la historia. Como así explica (Lorenzo Cadarso, 2001).

-Sin embargo, para Durkheim, el conflicto se centra en un paradigma del orden, como funcionalista la existencia del conflicto no se asume como una problemática, sino como necesidad. Aplicándose al entorno laboral, el conflicto desencadena en que los distintos intereses deriven en un necesario orden, la creación de reglas y comportamientos que compensan la balanza, redistribuyen el poder de las relaciones y contribuyen al desarrollo de la sociedad y consecuentemente al de las relaciones laborales.

Contextualizando, la aplicación del conflicto a las relaciones laborales ha de entenderse como una materia que tiene sus propias particularidades. En primer lugar, entendemos una relación laboral entre un empleador y un empleado, en la cual se hace manifiesta la piedra angular del conflicto, el antagonismo de los intereses, es más, si analizamos esta relación integrándola en la definición de conflicto, encontramos que comparten la mayoría de elementos: dos o más partes, con oposición de intereses, metas, desacuerdos... es por tanto que el conflicto forma parte de la naturaleza intrínseca de las relaciones laborales conformando una relación continua e indivisible.

Inevitablemente, si el conflicto adquiere tan significativa importancia en la historia de la sociedad, su solución ha seguido necesariamente el mismo cauce, abordándose desde incontables perspectivas y métodos, encuadrados en el marco social que surgían. Dicha necesidad es el impulso de la creación y evidentemente de una prolongada evolución, de los métodos judiciales y extrajudiciales, en los cuales se basa nuestra investigación. “Y es que, tal y como se ha llegado a comprobar, una adecuada litigiosidad es el garante de la paz laboral en un sector, como es el nuestro, tremendamente polémico” (Santor Salcedo, 1999, p. 162).

## 2.2. Los métodos extrajudiciales compositivos

Como parte de la introducción, es necesario abordar los siguientes conceptos debido a que forman parte de la habitual definición de los MESC y se utilizarán a lo largo de este trabajo. Si bien es difícil escapar de la complejidad de este asunto social, que desde tantos ángulos se puede observar, cientos de autores y la doctrina han generado términos en los que tratar de encuadrar los sistemas o comportamientos que se están estudiando.

En los tiempos primitivos la solución de conflictos no tenía, como se ha ido desarrollando a lo largo de la historia, un enfoque jurídico ni sociológico, tampoco era un objeto de estudio de la magnitud que lo es en la actualidad, si no que formaba parte de la más rudimentaria sociedad. La autotutela o autodefensa era el método por defecto, el cual se basaba en “la imposición de la decisión por una de las partes a la otra con la ausencia de juez distinto de las partes, La Ley de Tali3n, con su regla «ojo por ojo, diente por diente», es el ejemplo clásico de este método.” (Alcalá-Zamora y Castillo, 1991).

Con la implantación del derecho romano esto quedo prohibido salvo excepciones y se abrió paso a los métodos compositivos, en los cuales se busca resolver los conflictos de una manera justa, ajustada a derecho, es decir de manera muy similar a como se sustentan en la actualidad.

Con la finalidad de mantener la paz en la sociedad, surgen los sistemas de composición que comprenden los medios que buscan concertar pretensiones de intereses referidas a los mismos, garantizando la armonía social a través de la atribución o reparto de éstos. (Marques Cebola, 2013).

Tratando de definir de manera sencilla e introductoria ambos conceptos y su relación con nuestra temática, se podría decir que a lo largo de la historia la doctrina ha recurrido a la clasificación de estos en dos vías cuando hablamos de las partes que intervienen en el conflicto, la autocompositiva y la heterocompositiva. “La distinción esencial está dada por la participación de las partes inmersas en el conflicto y la posible injerencia de terceros para solucionarlo.” (Ferrer Martínez, 2004, p.11).



### 2.2.1. Autocomposición

Según el diccionario jurídico “Reglas que los propios particulares involucrados en una controversia establecen para efecto de encontrar una solución a la misma”

Es decir, los métodos autocompositivos son aquellos en los que la resolución del problema o conflicto se lleva a cabo mediante la autonomía de la voluntad de las partes sin que un tercero tenga potestad en la solución de este.

La autocomposición no es un término que se ha de limitar en el ámbito de los MSEC, sino que se extiende como elemento fundamental de todo el entramado que engloba las relaciones laborales, manifestándose la importancia de la negociación y de la voluntad de las partes como significativa herramienta de estas. Son de hecho elementos troncales como la negociación colectiva, el contrato de trabajo o la solución de conflictos, los cuales por la propia legislación española y en particular en la Ley del Estatuto de los Trabajadores son promovidos a solucionarse mediante métodos de autocomposición en primera instancia.

Claro ejemplo el que se traslada hasta la mas reciente actualidad, con las medidas de actuación frente a la emergencia sanitaria del Covid-19, conseguidas en gran parte, fruto del dialogo social y de especial dedicación a los ERTES por fuerza mayor.

Dicha importancia se recoge en el artículo 3. b) y c) del propio LET, el cual reconoce como fuente de las relaciones laborales la negociación colectiva, y la voluntad de las partes en el contrato de trabajo, ambos basados en este método.

Por su propia naturaleza de mecanismo de autocomposición, la negociación sin intervención de un tercero es la fórmula más importante de solución de un conflicto, y la que de modo más directo refleja el grado de madurez de las partes involucradas y su capacidad para integrar el mismo en sus relaciones. De ahí que los sistemas democráticos de relaciones laborales le den absoluta prioridad en la regulación de las condiciones de trabajo. (Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, 1998, p.12).

Claro ejemplo de lo comentado reside en la alusión de los propios convenios colectivos para acudir a estos métodos, como por ejemplo el Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación. (Art. 11, CC Sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón, 2016).

Si bien la autocomposición se sustenta en que la actuación sea de las propias partes excluyendo a un tercero, es importante matizar que esta concreción se refiere a la potestad en la solución del problema y a la toma de decisiones y no a que este pueda intervenir en el conflicto. De esta manera se concluye que son también métodos autocompositivos aquellos en los que un tercero media o asesora en virtud de ayudar a que las partes tomen una decisión. Dicho tercero siempre, como se ha comentado, sin resolver la cuestión, constituyendo la voluntad de las partes la decisión final como solución a la controversia.

Extraemos la conclusión, por tanto, de que los MSCE autocompositivos que se van a tratar son la mediación y la conciliación.

### 2.2.2. Heterocomposición

Según el diccionario jurídico “La heterocomposición es una forma evolucionada e institucional de solución de la conflictiva social e implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto”

Se trata de los procedimientos más ligados a la tradicional vía jurídica, es decir, ante la existencia de un conflicto las partes se acogen a la resolución de un tercero, comprometiéndose implícita o explícitamente al acato la decisión sentenciaría.

Se diferencia entonces en la importancia de este tercero, que imparcialmente, resuelve y actúa conforme a derecho y supra partes, las cuales solo exponen su defensa.

Los métodos heterocompositivos que se contemplan en nuestra legislación y que, por tanto, se integran en el sistema de relaciones laborales aplicándose a la resolución de conflictos, son la tradicional vía del proceso judicial y el arbitraje.

### 2.2.3. Controversia en el encuadre de los métodos de solución de conflictos extrajudiciales

Conocidos ambos conceptos, así como sus características, se plantea la controversia de cómo encuadrar o donde clasificar los métodos de mediación, conciliación y arbitraje dentro de este sistema.

La opinión de los autores es diversa, ya que muchos de ellos consideran que la participación de un tercero en el proceso, como supone tanto en la mediación/conciliación como en el arbitraje, implica que se trate necesariamente de métodos heterocompositivos.

Sin embargo, la doctrina jurisprudencial ha dado la razón a la corriente contraria, pese a la participación de dicho tercero, la potestad resolutoria reside en las partes, sumado a la voluntad y decisión propia de acogerse a los mencionados métodos, que constituye característica inequívoca de la autocomposición.

Como es sabido, el acto de conciliación constituye un método autocompositivo de solución de los conflictos intersubjetivos de naturaleza disponible, en el que las partes, a través de la intervención de un tercero, evitan el nacimiento o ponen fin a un litigio entre ellas surgido. (STC, 81/1992, 28 de mayo de 1992).

Por tanto, se han considerado en este trabajo como métodos autocompositivos la mediación y conciliación y el arbitraje como método basado en la heterocomposición.

## 2.3. Las ventajas de los métodos de solución extrajudicial de conflictos laborales

### 2.3.1. La relación de las partes y el aspecto social del conflicto

Si nos centramos en otros ámbitos al que se aplica el derecho, encontramos pleitos o conflictos que si bien de la misma manera, enfrentan a cada uno de los interesados por preservar sus derechos o intereses, se contempla con menos importancia la finalización de una forma traumática respecto a la relación de las partes. En el ámbito de las relaciones laborales en muchas ocasiones no se da por terminada dicha relación, lo que implica la importancia de encontrar un cauce de soluciones menos agresivo, que acerque a las partes en la medida de lo posible y no las distancie aún más. La consecución de la “paz social”.

Las relaciones laborales en su conjunto se benefician del recurso a la solución autónoma de los conflictos ya que estos procedimientos extrajudiciales permiten abrir las necesarias vías de diálogo, negociación o transacción que permite a los trabajadores y a la empresa alcanzar acuerdos, en lugar de someterse a una intervención judicial que resulta a todas luces menos eficaz, por resolverse siempre conforme a derecho y centrada siempre en la controversia jurídica, la cual en la mayoría de las ocasiones no resuelve el verdadero conflicto laboral. (Liébana Ortiz. 2017).

De este modo, observamos en que, mediante el cauce de la jurisdicción social, el objetivo mediante recursos legales, procesales y jurídicos es obtener en si una victoria, o el reconocimiento de la máxima razón posible frente a la otra parte, sustentándose en una estrategia competitiva, de intereses socioeconómicos, lo cual no deriva sino en tensar más la relación entre estas, lejos de solucionar las disputas de una relación que en numerosas ocasiones se seguirá desarrollando el centro de trabajo.

Sin embargo, en los métodos autocompositivos se persigue la solución del conflicto y a su vez resolver las discrepancias entre las partes que, como se ha comentado, han de convivir, sin perjuicio de que después puedan acudir a la vía judicial.

Conseguir que dejen de hablar desde las posiciones y pasen a hablar desde los intereses tras reconocer sus necesidades y deseos, favoreciendo que en las sesiones de mediación se cree ese “tercer espacio neutral” en el que poder colaborar todos juntos en alcanzar las metas que se propongan. (Miranzo de Mateo, 2010, p.12).

Las partes “apuestan por abandonar el espíritu adversativo que inspira la vía jurisdiccional para solventar los conflictos laborales mediante el diálogo y la cooperación” (Liébana Ortiz, 2017).

Es precisamente este matiz el que también enfoca el aspecto social del conflicto. Los conflictos laborales adoptan una complejidad social y personal que en ocasiones requiere de un enfoque apartado al derecho, los métodos de solución extrajudicial no tan solo acercan la relación de las partes, si no que contemplan soluciones o métodos más adecuados a la resolución de determinados problemas, de difícil consideración mediante otros cauces.

### 2.3.2. Descongestión del sistema de jurisdicción social

Sin duda los conflictos laborales son una materia muy cotidiana, lo cual genera un volumen de litigiosidad que sin la existencia de los medios de resolución extrajudicial desbordaría la jurisdicción social. Se ha de hacer hincapié al tejido productivo español en especial, que como bien sabido es, se sustenta en el sector terciario y que sinérgicamente con una legislación, que tras la reforma laboral flexibiliza las relaciones laborales de manera considerable, conforman un sistema con una alta temporalidad y conflictividad.

De acorde a la legislación española y a nuestro sistema laboral, los principales elementos de conflicto tipificados y que quedan encuadrados en las estadísticas consultadas, son el despido y las extinciones de contratos, la reclamación de cantidades y salarios, las sanciones o las modificaciones sustanciales y movilidades, así como los declarativos de derecho, todos estos es sus presentaciones tanto individuales como colectivas.

Comprender la importancia que suponen los sistemas de mediación/conciliación y arbitraje resulta sencillo basándose en las estadísticas proporcionadas por los organismos oficiales. Las más recientes a fecha de 2018 aportan de manera significativa los siguientes resultados.

Según las estadísticas oficiales para el año 2018, respecto al ámbito de la jurisdicción social fueron 333.434 el número total de asuntos resueltos en España, de los cuales 7.686 fueron en la Comunidad Autónoma de Aragón. Según el Consejo General del Poder Judicial. (2018).

	TOTAL		CONFLICTOS COLECTIVOS		CONFLICTOS INDIVIDUALES		SEGURIDAD SOCIAL	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
<b>TOTAL</b>	<b>334.724</b>	<b>333.434</b>	<b>2.294</b>	<b>2.147</b>	<b>243.638</b>	<b>245.674</b>	<b>88.792</b>	<b>85.613</b>
<b>ARAGÓN</b>	<b>7.686</b>	<b>7.093</b>	<b>70</b>	<b>41</b>	<b>5.747</b>	<b>5.230</b>	<b>1.869</b>	<b>1.822</b>
Huesca	772	761	12	2	482	484	278	275
Teruel	336	347	4	1	238	218	94	128
Zaragoza	6.578	5.985	54	38	5.027	4.528	1.497	1.419

*Ilustración 1. Asuntos resueltos por la jurisdicción social en 2017-2018.*

Consultando la misma fuente, nos encontramos que 428.893 fueron las conciliaciones y mediaciones procesadas por las unidades administrativas de mediación, arbitraje y conciliación y 20.628 las tramitadas por los organismos autonómicos de resolución extrajudicial de conflictos.

	2017	2018
<b>TOTAL</b>	<b>452708</b>	<b>449.521</b>
<b>RESUELTAS POR LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN (1)</b>	<b>417.698</b>	<b>428.893</b>
<b>Conciliaciones individuales</b>	<b>417.054</b>	<b>428.228</b>
Con avenencia	125.952	135.590
Sin avenencia	139.618	134.810
Intentadas sin efecto y otras (2)	151.484	157.828
<b>Conciliaciones colectivas</b>	<b>644</b>	<b>665</b>
Con avenencia	85	100
Sin avenencia	422	450
Intentadas sin efecto y otras (2)	101	115

*Ilustración 2. MCA por los órganos administrativos 2017-2018*

<b>RESUELTAS POR LOS ÓRGANOS AUTONÓMICOS DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS</b>	<b>17.445</b>	<b>20.628</b>
<b>Conciliaciones individuales</b>	<b>12.552</b>	<b>15.531</b>
<b>Conciliaciones colectivas y Mediaciones</b>	<b>4.850</b>	<b>5.069</b>
Con acuerdo	1.511	1.620
Sin acuerdo	2.565	2.622
Intentadas sin efecto y otras (2)	774	827
<b>Mediaciones</b>	<b>43</b>	<b>28</b>

*Ilustración 3. MCA por los organismos de las CCAA. 2017-20*

Profundizando en la Comunidad de Aragón, según las estadísticas presentadas por el S.A.M.A en su memoria, junto a las del poder judicial, para el mismo año encontramos que fueron 7.625 el número de expedientes tramitados bajo el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, alcanzando como comentábamos, hasta un 69,99% de acuerdos en las conciliaciones individuales y un 51,41% en los colectivos

	CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES			CONCILIACIONES INDIVIDUALES			ARBITRAJES		
	Número	Empresas	Trabajadores	Número	Empresas	Trabajadores	Número	Empresas	Trabajadores
<b>CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES</b>	<b>5.069</b>	<b>1.057.806</b>	<b>28.114.491</b>	<b>15.531</b>	<b>17.824</b>	<b>15.832</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>3.806</b>
Andalucía	908	2.596	266.677	954	954	1.211	2	2	42
Aragón	154	6.658	62.569	7.472	8.658	7.580	-	-	-
Asturias (Principado de)	163	2.199	101.619	-	-	-	1	1	150
Baleares (Illes) (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Canarias	170	153	113.814	-	-	-	-	-	-
Cantabria (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Castilla-La Mancha	222	5.497	60.518	-	-	-	2	2	312
Castilla y León	303	17.231	179.391	2.954	3.876	2.594	0	-	-
Cataluña	759	19.532	364.014	132	136	132	5	5	1.007
Comunitat Valenciana	283	905	93.123	-	-	-	3	3	117
Extremadura	47	8.124	39.910	-	-	-	1	1	19

Ilustración 4. MCA en los organismos de la CCAA de Aragón. 2018

	MEDIACIONES INDIVIDUALES	MEDIACIONES COLECTIVAS	ARBITRAJES INDIVIDUALES	ARBITRAJES COLECTIVOS	TOTAL
<b>ZARAGOZA</b>	6.370	133	-	-	<b>6.503</b>
<b>HUESCA</b>	817	19	-	-	<b>836</b>
<b>TERUEL</b>	285	1	-	-	<b>286</b>
<b>ARAGÓN</b>	<b>7.472</b>	<b>153</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7.625</b>

Ilustración 5. Datos del S.A.M.A. MCA en 2018.

Obtenemos entonces claras conclusiones, el sistema implantado en España de resolución extrajudicial de conflictos tanto a nivel estatal, competencia del SMAC, como en los organismos de cada comunidad autónoma como es el S.A.M.A, trabajan con un gran volumen, manifestándose como un pilar básico del sistema de relaciones laborales que cobra en la actualidad vital importancia y que en definitiva evita el colapso de la jurisdicción social, la cual queda especializada en la resolución de temas de relativamente más complejidad jurídica o social, que no se ha podido resolver en primera instancia mediante los primeros métodos.

### 2.3.3. Sobre los costes económicos, temporales, procesales y emocionales

En último lugar, es interesante el estudio de este aspecto quizás menos profundo, pero de gran importancia en la realidad.

Una de las grandes ventajas que suponen los MSCE es la eliminación de costes.

#### *2.3.3.1. Costes económicos*

Si bien es cierto que los asuntos ante la jurisdicción social por la naturaleza de su proceso, por norma general no tienen un coste económico especialmente alto, permitiéndose la auto representación y acudiendo en numerosas ocasiones, sobre todo ante conflictos colectivos, a la representación que disponen los sindicatos, como así dispone el artículo 17 de la Ley de Jurisdicción Social (En adelante, LJS), “Para intervenir en juicio, las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles”, los MSCE se constituyen con la perspectiva inicial de la gratuidad.

Independientemente de la LJS, la realidad del proceso en la vía judicial social supone un coste de la contratación de un especialista en virtud de no estar en una desventaja jurídica frente a la otra parte, que deberá hacer constar en la demanda, si optase por ella, la representación técnica facultativa (Art. 21.2 LJS) con objeto de asegurar la equidad entre las partes. Cabe adicionalmente, mencionar que en la jurisdicción social no hay condena en costas salvo excepciones, recogidas en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social en su artículo 66, que analizaremos más adelante y en el artículo 75, en el que se penan actos de mala fe o temeridad.

Sin embargo, la conciliación/mediación previa no requiere de presentarse más que con la propia voluntad de las partes, lo que elimina obligación de incurrir en costes de las tasas de profesionales, sin perjuicio de que finalmente se acuda a la vía judicial. El proceso además se basa en la garantía de la gratuidad, bajo la financiación autonómica de la administración y con objeto de que los trabajadores no vean condicionadas sus pretensiones por incurrir en un posible proceso perjudicial e incierto para sus intereses económicos.

#### *2.3.3.2. Costes temporales, procesales y emocionales*

Este tipo de costes, de relativa importancia en primera instancia, dentro del ámbito personal y sociológico son elementos de especial interés a considerar. En cuanto a la resolución mediante la vía judicial, nos adentramos en un método en el que gran parte de su éxito y desarrollo va ligado al aspecto procesal, dicha estrategia no va tan solo comprometida por la normativa que atañe al conflicto laboral en sí, si no que busca las herramientas procesales, como conflictos de jurisdicción, la competencia de órganos, de territorio o incluso la demora del conflicto en el tiempo, con el correspondiente desgaste de las partes, de manera que puede llegar a suponer incluso un impacto psicológico en las personas afectadas, que no ven una solución en el horizonte para la consecución de sus intereses.

Si bien es cierto que el propio procedimiento laboral insta a procedimientos abreviados para determinadas causas, como se dispone en el artículo 101 de la LJS, sobre el procedimiento monitorio para reclamaciones de cantidades inferiores a seis mil euros.

Los MSEC tienen por contra un enfoque más ágil, flexible, menos traumático y con procesos, de alguna manera, menos formalizados y alejados de la complejidad técnica, enfocándose en la resolución del conflicto en sí, lo que compromete a las partes en que el desenlace de la problemática y su demora en el tiempo depende principalmente de las mismas, independientemente de que por estos métodos la finalización en cualquier momento es de carácter voluntario. Significativo ejemplo es el plazo de 7 días para la citación, con el que trabaja el S.A.M.A.

## 2.4. Evolución histórica e implantación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos

### 2.4.1. El movimiento ADR (*Alternative Dispute Resolution*) y su influencia

La implantación de estos sistemas en España, así como en el resto de la sociedad occidental ha sido un proceso progresivo marcado profundamente por el contexto social, político y económico.

Son múltiples las referencias a los sistemas de mediación desde los orígenes de la historia, desde fragmentos bíblicos pasando por la civilización griega.

La mediación/conciliación, como concepto similar al que entendemos hoy en día como elemento alternativo a la solución judicial de conflictos, sitúa sus orígenes de forma más o menos simultánea en todo el mundo, pero los diferentes autores marcan como punto de referencia el movimiento ADR (*Alternative Dispute Resolution*) en Estados Unidos, el cual, inspiraría directamente a los países europeos a la implantación de los métodos tal como los conocemos en la actualidad.

Dicho movimiento tiene sus inicios en los años 1930, tras el *crack* del 29 y la posterior implantación del New Deal de la mano de Roosevelt. En esta convulsa época de inestabilidad económica y laboral con un sistema que abogaba por la no intervención del estado, se descompensa la balanza de poder entre trabajadores y empleadores, lo que a lo largo del tiempo tensó las relaciones y reivindicaciones, movimientos sociales que finalmente derivaron en la creación de la *National Labor Relations Act*, el 5 julio de 1935, la cual es considerada por los autores, como recopila (Gisbert, 2016) como uno de los pilares fundamentales del origen de la mediación, ya que concedía derechos sindicales y de negociación colectiva junto a la comisión *National Labor Relations Board*, que defendía los intereses de los trabajadores ante el abuso de poder de los patronos. Estos derechos se materializaban en la representación de trabajadores y, por ende, la negociación entre las partes fuera de un ámbito estrictamente jurídico, el comienzo de la mediación.

Con el paso de los años son múltiples organismos los que surgen abordando nuestro tema central desde distintas perspectivas, aplicándose también la mediación a otras materias como la familiar o lo civil, pero no es hasta la celebración de *The Pound Conference: Perspectives on justice in the future*, o Conferencia Pound, en 1976 cuando se considera la consagración del movimiento ADR, ya que se implantan definitivamente estos



métodos junto al sistema judicial, definiéndose en qué casos era más adecuado y las materias sobre las que había que actuar desde un método u otro.

Fue de esta manera como llegó la influencia a Europa, en orden cronológico, se podría decir que fue Gran Bretaña debido a su naturaleza anglosajona y similitud en sus estamentos y cultura jurídica, la primera en adaptar este tipo de procedimientos en los finales de 1970.

#### 2.4.2. Evolución histórica de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en España

De una manera similar y paulatina, aunque como se comenta, algo más tardía, se desarrollaron los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en España. En relación con el movimiento ADR, si bien es necesario conocer individualmente el proceso que se produjo de manera simultánea, para conocer la realidad dentro de España, las numerosas corrientes aseguran que, a pesar de seguir su propio cauce y creación, fue este movimiento fue el que finalmente influyó la consagración de estos sistemas también en Europa, principalmente reflejo de los resultados obtenidos.

De la misma manera, en España ha existido una tendencia a tratar solucionar los conflictos de una manera ligada a la autocomposición durante casi un siglo, pero no ha sido sino las presiones sociales y la implantación de distintos sistemas y leyes que se han ido puliendo con el paso del tiempo, los que han llegado finalmente al punto en el que nos encontramos ahora.

Como punto de partida nos situamos en 1903, momento clave para en la historia de las relaciones laborales con la creación de lo que con el paso del tiempo sería la administración laboral, el Instituto de Reformas Sociales, que promulgo leyes tan significativas como las de inclusión del descanso dominical (1904) o la huelga (1909) y en relación con nuestro tema, la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial publicada el 20 de mayo de 1908.

Desde este momento, aunque de una manera muy diferente de lo que constituyen ahora los medios extrajudiciales, se empezó a considerar la voluntad de las partes de patronos y obreros de manera paritaria mediante consejos en asuntos relacionados a condiciones laborales, aunque siempre desde una manera en la que la potestad final residía en la autoridad judicial, en los llamados Tribunales Industriales.

Los órganos en los que intervenían ambas partes de manera paritaria demostraban su eficacia y desde este momento comenzaron un desarrollo que tan solo se veía frenado por la cíclica inestabilidad política, lo que significaba la constante derogación de leyes y organismos de la oposición en virtud de la creación de nuevos acordes a su ideología.

Claro ejemplo de esto es la creación de la Ley de Tribunales Mixtos en 1931 durante la II República, que integraba de manera muy significativa varios jurados de composición paritaria en distintas competencias, como el Jurado Mixto Agrario, el cual, con demostrada eficacia a la hora de resolver controversias, se acabaría implementando como órgano de mediación laboral y de negociación de convenios colectivos.

Esta legislación y el avance de los nuevos métodos de solución de conflictos quedaron suspendidos con el final de la guerra civil y la imposición de la dictadura franquista, que derogó todo este sistema, siendo las nuevas leyes en vigencia el Fuero del Trabajo de 1938 tras el decreto de supresión de Jurados Mixtos y la creación de las Judicaturas de Trabajo. Estas últimas, ante la imposibilidad de ser solventes ante el gran número de controversias, creo un sistema de solución extrajudicial, pero en el cual los agentes sociales no tenían participación. En general, hasta la transición española, se instauro un régimen autoritario de ordenación de las relaciones laborales que, si bien no elimino la progresión de los MESC, la frenó significativamente.

Es en la transición cuando surgen los más importantes avances en relación con los organismos y métodos que conocemos hoy en día, en 1979 el Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), como órgano semi-autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y al que ya se le atribuyen funciones concisas como la conciliación obligatoria, la mediación voluntaria o el arbitraje.

A partir de este momento se comienzan a fomentar multitud de acuerdos entre los agentes sociales que abogarán por la continuidad de esta nueva corriente de comprobada efectividad tanto en España como en otros países, promulgando la voluntad de las partes. Son elementos claves hasta la consecución de la realidad de nuestros días los “Pactos de la Moncloa” con el Acuerdo Básico Interfederal, “dirigido a reconocer la autonomía colectiva como “causa fundamental” de regulación de las condiciones laborales entre las organizaciones representantes de los trabajadores y de los empresarios” y fundamentalmente los años 1990, en los cuales se crea la Ley de Procedimiento Laboral de 1996 y el Acuerdo Tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales, firmado el 18 de julio de 1996, el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el 25 de enero de 1996 (ASEC).

#### 2.4.3. ASECLA. La implantación de los sistemas extrajudiciales en Aragón

Se ha hablado de las competencias territoriales y de las Comunidades Autónomas en materia de solución extrajudicial de conflictos, centrándonos en la Comunidad de Aragón, es imprescindible poner énfasis sobre el ASECLA, (Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón), el acuerdo básico sobre el que se sientan las bases en la comunidad autónoma.

Es necesario retroceder a 1996, para conocer la implantación de estos sistemas en Aragón, fue en ese año tras el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Aragón, el Gobierno de Aragón asume el compromiso de contribuir a la implantación y desarrollo de un sistema que garantice la resolución extrajudicial de conflictos.

Sería el día 29 de octubre de ese mismo año cuando se firmaría el primer acuerdo (I ASECLA) sentando las bases de lo que conocemos hoy en día, las cuales se han ido desarrollando progresivamente en cuatro acuerdos. El II ASECLA el 6 de julio de 1999, el III ASECLA el 15 de noviembre de 2005 y, por último, el vigente IV ASECLA, firmado el 2 de mayo de 2013.

El acuerdo estuvo firmado desde un primer momento, por los órganos más representativos, tanto de los trabajadores como asociaciones de empresarios, con el objetivo de asegurar su garantía, por una parte, por

la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT) y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón (CC. OO.) y de otra por la Confederación de Empresarios de Aragón (CREA) y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa (CEPYME-Aragón).

Cabe recalcar la inclusión de tan solo dos denominaciones en el primer acuerdo, la mediación y el arbitraje, aunque si se hacía referencia al término conciliación, pero como al trámite obligatorio previsto en el artículo 154. 1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral\*, el cual el I ASECLA ya permitía sustituir por el procedimiento de mediación. No sería hasta el segundo acuerdo en el cual se introduciría el concepto de la conciliación en su artículo 4.

## 2.5. Análisis de los métodos de solución extrajudicial de conflictos. (MSEC)

### 2.5.1. Conciliación

Es la conciliación el primero de los tres elementos que se van a exponer y que conjuntamente forman los métodos contemplados en la legislación española como elementos de solución extrajudicial de conflictos.

Como carácter introductorio se define en la RAE conciliar como “Poner de acuerdo a dos o más cosas”, siendo la conciliación en el ámbito jurídico, “Un medio alternativo a la jurisdicción para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven, por sí mismas y mediante el acuerdo, un conflicto jurídico con la intervención o colaboración de un tercero” (Ramos Ortells, 2019).

Nos referimos a conciliación como el método en las que las dos partes afectas del conflicto se reúnen con la voluntad de solucionar el problema, asistidos por un tercero que conocedor de la cuestión a tratar, cumple la función de conducir el proceso acercando a las partes para que solucionen el problema. Es fundamental esta última parte para diferenciarlo de la mediación. En presencia de la figura del conciliador trataran de llegar a un acuerdo residiendo en ellas la potestad final, dicho tercero asume el rol de conducir la relación y ser garante del proceso, no de solucionar el conflicto. Podemos comprobar como este aspecto se integra ya en la legislación española desde años atrás.

El conciliador “SEGUIDAMENTE INVITARA A LOS INTERESADOS A QUE LLEGUEN A UN ACUERDO, CON EL AUXILIO, EN SU CASO, DE LOS HOMBRES BUENOS, CONCEDIENDOLES CUANTAS INTERVENCIONES SEAN PERTINENTES A TAL FIN, Y PUDIENDO SUGERIRLES SOLUCIONES EQUITATIVAS” (Art. 10, RD 2756/1979).

Elemento característico que tratar, encuadrándola en la legislación española, es su obligatoriedad en ciertos casos, así se le hace referencia en esta como conciliación previa obligatoria. Si bien se puede sustituir facultativamente por otros métodos como la mediación o el arbitraje, es la LJS entre otras, la que acude a este método como la principal herramienta en estas situaciones, siendo además la más habitual como reflejan las estadísticas anteriormente expuestas.

“Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente” (Art. 63.1, LJS).

En conclusión, la conciliación es el método con un mayor porcentaje de asuntos tramitados y se podría decir que la herramienta con más importancia en cuanto a la evitación del proceso en España y Aragón.

Son la conciliación y la mediación previa dos figuras diferentes, pero con una estrecha similitud, tanto es así que se puede observar como la jurisprudencia e incluso legislación se refiere a estas en muchas ocasiones de forma conjunta tanto a nivel nacional como en los acuerdos comunitarios: “El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje tendrá asignadas las siguientes funciones: a) Mediación/Conciliación con carácter preceptivo” (Art. 2.a, ASECLA IV).

### 2.5.2. Mediación

En la legislación laboral, a diferencia de otras como la civil, la figura de la mediación difiere muy poco de la conciliación, compartiendo idéntico fundamento y naturaleza jurídica, lo cual implica que, tras el apartado anterior, conocer las características propias de la mediación significa conocer las diferencias que existen entre ambas.

La RAE define mediar como “Actuar entre dos o más partes para ponerlas de acuerdo en algo”, “Hacer que algo llegue más o menos a su mitad”, resulta esclarecedora la palabra actuar, para entender este concepto.

Se define la mediación por los expertos en ella como el proceso:

En el que las partes de un conflicto alcanzan ellas mismas, libre y voluntariamente, su solución mediante un acuerdo, aunque asistidas por un tercero que favorece activamente el diálogo y la búsqueda del arreglo pactado por las partes, tercero que puede formular propuestas pero que carece de poderes dirimentes. (Casas Baamonde, 2015).

Tratando de reconocer los elementos que diferencian ambas figuras, se puede argumentar que mientras en la conciliación, la tercera parte o conciliador tiene la mera función de conducir el procedimiento y tratar de acercar a las partes, el mediador, por el contrario, “se atribuye la facultad adicional de proponer soluciones que somete a las partes” (Casas Baamonde, 2015).

Es necesario especificar que a pesar de que la figura del mediador cobre una significativa mayor importancia, seguimos encontrándonos ante un método autocompositivo, por lo que las partes serán las que tengan la voluntad de llegar o no a un acuerdo. La figura del mediador, que en el desarrollo del trabajo se verá con más profundidad, propondrá soluciones al conflicto ajustadas a derecho, lo que, apartándose del marco teórico, significa de alguna manera, una posición de certidumbre similar a la que un juez podría manifestar en la vía judicial, de manera totalmente imparcial. Esto implica que las partes tengan la posibilidad de conocer hasta dónde llega su poder de negociación en los derechos que reclama y por ende tratar o no de la evitación del proceso.

El tercero interviniente, pese a no tener facultad decisoria, contempla el conflicto con objetividad superior a quien es parte o representa a quien lo es, estimulando a las partes a allanar sus diferencias y formulando propuestas, y de ahí su utilidad. (Casas Baamonde, 2015).

La mediación cobra en España vital importancia en cuanto al ámbito de los conflictos colectivos, estableciendo el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de 2012 (ASAC V) como ejemplo de ello: “la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa” (Art. 12.4, ASAC V).

Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación.

### 2.5.3. Arbitraje

Por último, el arbitraje es el método más dispar y a su vez menos habitual en España, acudiendo de nuevo a la definición de la RAE, arbitrar es “Actuar o intervenir como árbitro, especialmente en un conflicto entre partes o en una competición deportiva”.

Se trata por tanto del procedimiento definido por autores de referencia como:

Aquella institución destinada a resolver un conflicto individual o colectivo de trabajo, planteado entre sujetos de una relación de derecho y consistente en la designación de un tercero, arbitro, cuya resolución se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas. (Galiana Moreno, 1979).

Es esclarecedora, la definición concisa de arbitraje por el Tribunal Constitucional como:

Un proceso especial, ajeno a la jurisdicción ordinaria, con simplicidad de formas procesales y uso del arbitrio en el de equidad, sin necesidad de motivación jurídica, aunque sí, en todo caso, de «dar a las partes la oportunidad adecuada de ser oídas y de presentar las pruebas que estimen necesarias. (STC, 43/1988).

La doctrina considera este método heterocompositivo, como se ha clasificado en los anteriores apartados, ya que reside en la decisión del tercero arbitro, la resolución de la controversia. Si bien, se entiende la posible discrepancia debido en que en ciertas ocasiones es la propia voluntad de las partes que se comprometen

facultativamente en acuerdo previo o contrato arbitral a acatar dicha decisión, denominada laudo arbitral y enfocar así la solución del conflicto, lo que denota naturaleza autocompositiva.

El arbitraje laboral en particular queda muy ligado a la jurisdicción social ordinaria, diferenciándose de esta en tratarse de un elemento privado además de una regulación procesal distinta. Adicionalmente el Tribunal Constitucional ha corroborado en el ATC, 259/1993, de 20 de julio, que el arbitraje tiene una naturaleza jurídica *quasi*-jurisdiccional, lo que significa que, ante el cumplimiento de las condiciones exigidas del procedimiento, el laudo arbitral adquiere un efecto de equivalencia jurisdiccional, es decir genera el mismo efecto que una sentencia. Dichas condiciones implican sustancialmente el sometimiento de las partes de manera libre y voluntaria al convenio arbitral, que el objeto de conflicto sea arbitrable y tramitarse desde la garantía y la audiencia. Cabe recalcar en palabras del Tribunal Constitucional que la similitud entre el laudo y la sentencia tan solo es material, en cuanto a que las dos buscan y actúan como elemento que de por resuelto el conflicto en objetivo de conseguir la paz social, sin que demás características sean comparables.

## 2.6. Fundación S.A.M.A. Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje y IV ASECLA

La Fundación Servicio aragonés de mediación y Arbitraje fue constituida en el año 1998, motivada por la obligatoriedad que imponía la Ley de Procedimiento laboral de 1996 de celebrar una mediación o conciliación previa para los conflictos individuales y colectivos en materia laboral y que surge como consecuencia de la firma del primer ASECLA en 1996. Cabe recalcar que en ese momento existían dos posibilidades, crear un servicio administrativo dentro de la propia administración pública, o bien crear un órgano basado en un acuerdo interprofesional basado en los artículos 63 de LPL y el 83 del LET.

Como bien sabido es, fue por este segundo cauce por el cual se creó la Fundación S.A.M.A que, desde un primer momento, comenzó a funcionar con el objetivo de “fortalecer el entendimiento y el diálogo social en materia de solución de conflictos laborales mediante la creación de un órgano de gestión compartida que contribuyera a la negociación y tratamiento autónomo de las controversias laborales” (Jesús Divassón Mendilivil, 2012).

Se trata de una institución prevista desde el punto de vista jurídico-formal como una fundación privada, regida por sus Estatutos y por la ley 50/2002 de 26 de diciembre de Fundaciones. Tiene personalidad jurídica propia y capacidad de obrar, es, en definitiva, la institución paritaria constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Aragón, firmantes del acuerdo ASECLA y financiada en su totalidad por el Gobierno de Aragón. Es decir, es el organismo a través del que se hace material las actuaciones recogidas en el acuerdo en cuanto a mediación, conciliación y arbitraje. Actualmente cuenta con tres sedes en Zaragoza, Huesca y Teruel.

Como se ha comentado, el ASECLA se trata de un acuerdo interconfederal en la Comunidad de Aragón, basado y en síntesis de las leyes reguladoras, principalmente Estatuto de los Trabajadores y Ley de Jurisdicción Social, centrando sus aspectos y competencias únicamente en la comunidad de Aragón. Comparándose con los otros 17 acuerdos de cada comunidad, se podría decir que se trata de un acuerdo bastante detallado y avanzado, actuando además como referencia para estas otras, habilitando elementos como, por ejemplo, la mediación para conflictos individuales o la posibilidad de designación de mediadores. A lo largo de la exposición de este trabajo se conocerán algunos de sus elementos más importantes.

### 3. El proceso de mediación/conciliación

#### 3.1. Introducción

En este segundo bloque, se va a relatar el proceso de mediación/conciliación centrándose en el ámbito territorial de la comunidad Autónoma de Aragón bajo el acuerdo ASECLA IV, los actos procesales, así como los elementos que intervienen y que es necesario conocer sobre la mediación/conciliación.

Debido a que estos dos métodos comparten estrechas similitudes y se contemplan conjuntamente en el ASECLA IV, se explicarán simultáneamente ambos, de manera que cuando se considere oportuno se mencionaran las diferencias que estos reflejan en la práctica, con el objetivo de conocerlas en profundidad.

El proceso que se va a plantear principalmente se centrará en la metodología en cuanto a un conflicto individual, este no será específico ya que se detallarán constantemente aspectos que atañen en general a todo el ámbito de la conciliación/mediación. Comenzará con la aparición del conflicto o problemática y se estudiará hasta el final del proceso extrajudicial, sin contemplar la demanda ni el proceso judicial, que sobrepasan el contenido y materia de este trabajo de final de grado.

#### 3.2. Materias susceptibles y exclusiones

Como punto de partida, la mediación/conciliación laboral tiene como inevitable inicio el conflicto laboral entre las partes. Sin perjuicio de que estas no consigan solucionar sus diferencias en la práctica de su propia voluntad negocial y que dicha problemática se vea consolidada, se abrirá paso el comienzo del proceso extrajudicial.

En primer lugar, es necesario conocer la tipificación de dichos conflictos, y el encaje de estos a los métodos de los MSEC, los cual viene determinado sustancialmente en la legislación que contempla las competencias materiales en el proceso laboral. Como norma fundamental, para todo el desarrollo procesal laboral, se encuentra la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Entrando en materia, se debe acudir como pilar fundamental a su artículo 63, que abre el título V, De la evitación del proceso.

Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos

de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo. (Art. 63, LJS).

Es decir, no se ha de situar la conciliación/mediación como un método hábil para ciertas circunstancias, sino que se promueve, por norma general, como el elemento procesal inicial y necesario para avanzar en el proceso laboral, no pudiendo acudir en primera instancia a la vía judicial, aunque, como se detallará más adelante, existen excepciones a esta afirmación. Dicha obligatoriedad del intento de resolución previa se hace manifiesta en el artículo 81.3 de la LJS, sobre la admisión de la demanda.

Si a la demanda no se acompaña certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal, el secretario judicial, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado. (Art. 81.3, LJS).

Cabe recalcar haciendo un pequeño paréntesis, que dichos medios extrajudiciales previos a la demanda, no se deben confundir con los habilitados por los artículos 82 y 85.8 de la LJS, en los que se contemplan la posibilidad de conciliación durante el proceso posteriormente a la presentación de la demanda, la conciliación intrajudicial, que en ningún caso constituye, lógicamente, un método de evitación del proceso si no una herramienta del mismo.

Conocido esto, se puede considerar que la materia o contencioso en las que puede actuar la conciliación/mediación serán transmitidas directamente por las competencias de la jurisdicción de lo social, que vienen recogidas en los artículos 1 y 2 de la LJS. En conclusión, para conocer las materias sobre las que tiene competencia los métodos extrajudiciales, se han de conocer previamente las de la jurisdicción social.

El artículo 1 expone una percepción general.

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias. (Art. 1, LJS).

Es en su artículo número dos, expone detalladamente las cuestiones litigiosas que promueve el orden social y por tanto que se transmiten a las materias con obligación de conciliar/mediar.



Dichas cuestiones se resumen en esta síntesis recogida (Thomson Reuters, 2018), en cuatro principales ramas.

### 3.2.1. -El contrato de trabajo, relaciones de carácter individual

En el marco del contrato de trabajo se engloban la gran parte de las condiciones laborales, entendiendo el incumplimiento de alguna de ellas, el inicio, modificación y especialmente la extinción contractual, que supone un gran volumen de casos en cuanto a reclamaciones por improcedencias y de cantidades adeudadas. También las actuaciones en consonancia a la normativa de prevención de riesgos laborales. Principalmente los mencionados vienen recogidos en las letras a), b), c), d) y e). La consecución amistosa de acuerdos resulta equiparable a la eficacia contractual.

### 3.2.2. -Asuntos de carácter colectivo

Donde se hace especial énfasis a los derechos laborales colectivos como la libertad sindical o el derecho a la huelga, se engloba los conflictos en materia electoral, así como los propios de organizaciones empresariales y sindicales. Gozan de especial importancia en cuanto a competencia de la mediación los conflictos colectivos, refiriéndose en específico el artículo 156 de la LIS a la obligatoriedad del intento previo de estos métodos cuya solución amistosa se equiparará a la eficacia del convenio colectivo.

“Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63” (Art 156, LIS). Dichas competencias quedan recogidas en los artículos h), i), j), k), l), m) y n).

### 3.2.3. -Actuaciones en materia de Seguridad Social

Como tercer gran bloque encontramos las actuaciones en materia de seguridad social, principalmente ligadas al reconocimiento de prestaciones de la acción protectora, de reclamaciones en cuanto a la corrección de valoraciones de incapacidades, o contra resoluciones de la Administración Pública. Todas estas quedan también incluidas en el ámbito de la jurisdicción social. Se encuadran en los apartados ñ), o), p), q), r), s), y t) del artículo 2.

### 3.2.4. -Actuaciones en materias adyacentes al contrato de trabajo

En este último bloque se podrían clasificar aquellas materias restantes que no encajan en la tipificación de las anteriores, como pueden ser conflictos en cuanto al régimen de trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), o pleitos entre cooperativas de trabajo y sus trabajadores.

Estas son las materias que permiten la conciliación/mediación y que engloban casi la totalidad de las que es competencia del orden social.

### 3.3. Exclusiones, materias competencia de la mediación/conciliación

Como se ha comentado, habiendo conocido el marco de actuación del orden social, son por norma general las mencionadas competencias las que se trasladan a los MSEC como elemento obligatorio del proceso, si bien encontramos las excepciones que se van a detallar a continuación que se formulan mediante dos cauces.

En consonancia de conocer en primer lugar las competencias sociales generales, es necesario conocer también las materias que quedan fuera de este orden y de la LJS. Acudiendo al artículo número 3 de esta misma ley encontramos específicamente las materias que se encuentran específicamente excluidas de la jurisdicción social. Sin hacer especial énfasis, en estas se puede sintetizar en acciones que de alguna manera están interrelacionadas con el ámbito laboral, pero en las que la relación de las partes implicadas, o el contexto de estas, supone un conflicto en la competencia, decantándose estas hacia otros ordenes como el contencioso-administrativo o el mercantil. Esa posible asociación de conceptos con el orden social hace que sea necesario mediante el referido artículo 3, determinar explícitamente su exclusión para esclarecer esta complejidad.

En segundo lugar, conocido todo este preámbulo necesario para conocer la base de los MSEC, es momento de centrarse propiamente en estos.

Conocidas las competencias y exclusiones generales, es necesario conocer las propias de los MSEC, para ello se ha de acudir al artículo 64 de la LJS, el cual determina que materias quedan legalmente excluidas del intento de conciliación/mediación previa obligatoria. Antes de enumerar dichas causas, un elemento importante a matizar es, que independientemente de que en estos casos no se requiera dicha actuación para la presentación de la demanda, se podrá efectuar de manera voluntaria por las partes, llegando a un acuerdo con eficacia jurídica.

El artículo 64 presenta 15 materias excluidas a esta obligatoriedad, las cuales se ha de recalcar sobre su pluralidad en la redacción, lo que implica que se extiende tanto a la individualidad como al conflicto colectivo. Se han de reconocer estas como elementos aislados, y que no son de extensión a otras por semejanza en ningún caso. Según (Art 64.1 y 64.2, LJS) son materias excluidas:

- Las que versen sobre Seguridad Social.
- Los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.
- Disfrute de vacaciones y a materia electoral.
- Movilidad geográfica.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139.
- Los iniciados de oficio.
- los de impugnación de convenios colectivos.
- Los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación.
- Los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.
- Los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones.
- Aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.
- Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al agotamiento de la vía administrativa y en ésta pudiera decidirse el asunto litigioso.
- Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

Sintetizando, responden en algunos casos a la búsqueda de la celeridad, como los que versan sobre vacaciones y movilidad que requieren de carácter urgente motivado por la propia naturaleza del derecho, tratando de resumir tanto los presupuestos procesales como el proceso en sí. En otras materias basándose en las partes afectadas, como es el caso de la Seguridad Social que, contemplada en la LJS, insta a la reclamación administrativa previa como método específico para estos casos, (Art 69 y siguientes, LJS) en el cual no se hará énfasis. Por último, un bloque en el que encuadraríamos asuntos que entran en conflicto con derechos fundamentales o de especial tutela y los iniciados de oficio.

### 3.3.1. Competencia material del ASECLA IV

En el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, eje central sobre el que se basa el proceso en este trabajo, se ha de acudir nuevamente al ASECLA IV. Como la gran mayoría de los acuerdos de todas las comunidades, es poco conciso o revelador sobre competencias y procedimientos, dedicándose principalmente a remitir a las normas reguladoras y recopilar su contenido, también de aplicación en Aragón. En el caso de las materias sobre las que actúa se encuentran en su artículo 4.

Detalladamente el artículo incluye como acciones aptas para la resolución mediante los métodos previstos por el ASECLA los siguientes:

- a) Acciones de naturaleza individual y colectiva de trascendencia jurídica a efectos de lo dispuesto en los artículos 63 y 156 de la Ley de Jurisdicción Social.
- b) Acciones de naturaleza individual o colectiva excluidas del trámite de conciliación mediación de conformidad con lo previsto en el artículo 64.1 de la Ley de Jurisdicción Social.

- c) Discrepancias surgidas durante el período de consulta previstos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, o su sustitución por los procedimientos de mediación y arbitraje a solicitud de las partes, así como los supuestos establecidos en el artículo 64 de la Ley Concursal.
- d) Discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Discrepancias surgidas en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Bloqueos de la negociación colectiva, incluidos los procesos de renovación de convenios colectivos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente se tramitarán los conflictos surgidos en relación con los Acuerdos de Interés Profesional establecidos en el Estatuto del Trabajo Autónomo para los autónomos y autónomas económicamente dependientes.
- g) Huelgas, y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.
- h) Cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y/o de interés no excluido expresamente de este Acuerdo.

2. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje tendrá asignadas las siguientes funciones:

- a) Mediación/Conciliación con carácter preceptivo en la totalidad de los conflictos relacionados en el número anterior, a solicitud de una de las partes, excepto en los previstos en las letras b) y h).
- b) Arbitraje con carácter voluntario en los conflictos laborales jurídicos y de intereses; y en concreto, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y aplicación de Sistemas de Organización Técnica del Trabajo con las limitaciones contenidas en el artículo 3.2. No obstante lo anterior, el arbitraje será obligatorio cuando así se haya previsto de forma expresa en el convenio colectivo, bien en aplicación de los artículos 82.3, 85.3 e) y 86.3 del Estatuto de los trabajadores, o bien en cualesquiera otros supuestos establecidos legalmente.

Cabe recalcar la importancia de este apartado, acudiendo las partes en numerosas ocasiones a mediación, sin estar obligadas a ello, gran éxito sin duda del sistema extrajudicial Aragonés.

### 3.3.2. Acumulación de acciones

Como breve matiz, se ha de explicar que, dentro de todas estas competencias, existe la posibilidad de acumular acciones, es decir reclamar simultáneamente dos derechos e ir al acto de conciliación con ellos como, por ejemplo, la habitual impugnación del despido y la reclamación de cantidades adeudadas por los salarios de tramitación. Siempre bajo el marco regulado por el artículo 25 y siguientes de la LJS.

### 3.3.3. Partes legitimadas e involucradas

Las partes que van a formar el proceso van a tener una serie de características que, en este caso no tan solo vienen contempladas por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sino también por el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas.

En primer lugar, de manera evidente podrá ser parte reclamadora toda aquella que vea afectada alguno de los derechos contemplados en el apartado anterior sobre competencias y llevarlo a conciliación/mediación. Consecuentemente la parte reclamada será el o los sujetos a los cuales se reclame mencionado derecho.

En tercer lugar, podrán y deberán formar parte del proceso, todos aquellos que directa o indirectamente vean implicados sus derechos o responsabilidades en el conflicto. De este modo podrán existir partes con un interés legítimo o responsabilidad, sin ser necesariamente titulares del derecho que se reclama, como es el caso de sindicatos o el FOGASA, que será parte “en aquellos procesos de los que se pudieran derivar prestaciones de garantía salarial, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones” (Art. 23.1, LJS).

En relación, anteriormente se indicaba el marco legal que recogía estos elementos, de manera análoga a la estudiada en materia de competencias, la norma específica remite de nuevo al marco general sobre el procedimiento laboral: “La capacidad de los interesados para la celebración del acto de conciliación será la exigida a los litigantes en el proceso laboral” (Art. 5.2, RD 2756/1979). Lo que remite al artículo 16 de la LJS, donde enumera y especifica las partes legitimadas, en las que en síntesis existe una doble condición, por un lado, la comentada necesidad de verse interesado legítimamente en el conflicto y por otra su capacidad procesal. “Así, cabe distinguir entre la capacidad para ser parte, o aptitud para titular de los derechos, intereses y obligaciones en conflicto en el proceso, y la capacidad procesal, o aptitud para decir la realización de los distintos actos procesales” (Liébana Ortiz, 2017).

“Podrán comparecer en juicio en defensa de sus derechos e intereses legítimos quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles” (Art. 16.1 LJS). Dicha capacidad procesal remite por analogía a la propia capacidad civil del sujeto, que se contempla en el artículo 6 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. En adición, el artículo 16 añade y especifica aquellas posibles partes, de un carácter especial y que forman parte del tejido de las relaciones laborales, que materializan su capacidad procesal para el procedimiento y, por tanto, para la conciliación/mediación.

#### 3.3.4. Materias preceptivas de mediación

Los acuerdos interprofesionales, ASAC V y como en otras muchas ocasiones su traslado casi literal al ASCLA IV, especifican varios casos que se han de desarrollar obligatoriamente por el proceso de mediación, con los mismos efectos y causa de obligatoriedad de proceso que la conciliación.

“No obstante ello, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa”. (Art. 12.4, ASAC V).

Como se adelantaba, el ASECLA IV repite esta afirmación y a continuación enumera dichas materias, que responden a conflictos colectivos. “Es preceptiva a solicitud de una de las partes, la mediación/conciliación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en los siguientes supuestos:”.

a) Conflictos colectivos de interpretación y aplicación regulados en el artículo 156 de la Ley de Jurisdicción Social.

b) Discrepancias surgidas durante el período de consulta previstos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores o su sustitución por los procedimientos de mediación y arbitraje, así como los supuestos establecidos en el artículo 64 de la Ley Concursal.

c) Discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Discrepancias surgidas en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

e) Bloqueos de la negociación colectiva, incluidos los procesos de renovación de convenios colectivos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente se tramitarán los conflictos surgidos en relación con los Acuerdos de Interés Profesional establecidos en el Estatuto del Trabajo Autónomo para los autónomos y autónomas económicamente dependientes.

f) Los conflictos surgidos con motivo de la convocatoria de una huelga, con carácter previo al comienzo de la misma.

Por último, añade el apartado segundo de este artículo, la idéntica validez de la mediación en los casos restantes a todos los efectos, inclusive los contemplados en el artículo 64.3 de la LJS, cuando a solicitud de una parte, la solicitada no hubiese manifestado expresamente su disconformidad a proceder mediante dicho medio.

En la aplicación de este método, si bien la mediación está contemplada en el ámbito colectivo con especial interés, no lo es así para el conflicto individual. A pesar de constituir un método de demostrada eficacia que, si cabe, flexibiliza aún más la relación a favor de la voluntad de las partes, y que además se considera legalmente como método sustitutivo de la conciliación previa obligatoria, la realidad es que su utilización es casi de manera residual, como reflejan las estadísticas. Dicho suceso no es un hecho motivado por su funcionalidad, que es en todo caso igual de adecuada que la conciliación, si no un aspecto de índole más bien social y de promulgación de este método. A nivel institucional “La información disponible para el ciudadano sobre mediación en el ámbito laboral individual en las páginas públicas oficiales es en la práctica generalidad de los supuestos inexistente”. (García Álvarez, 2015, p.45), y lo mismo ocurre con la mayoría de los acuerdos comunitarios, “Encontramos con territorios en los que los órganos privados no ofrecen mediación alguna (por ej., Castilla y León, Asturias, Extremadura, Galicia, Murcia, Madrid, País Vasco)” (García Álvarez, 2015, p.45).

Tan solo el Tribunal Laboral de Navarra contempla específicamente en su acuerdo la mediación para todos los conflictos individuales. En el caso de Aragón, se podría decir que se comprende en una posición intermedia, si bien contempla la mediación, como se ha visto lo hace bajo la fórmula conciliación/mediación, manera difusa que dificulta la distinción de estas, lo que, como consecuencia, elude en la práctica a la utilización de este método en el ámbito individual, desaprovechando su potencial.

### 3.4. Iniciación del proceso

Siguiendo por tanto el cauce del procedimiento, estando la parte solicitante encuadrada en las especificaciones de los apartados anteriores, es decir ser interesada de un derecho legítimo y comprendida

en el ámbito de las materias que se han de llevar obligatoriamente al proceso de mediación/conciliación, se emprenderá la iniciación del proceso.

De especial importancia es desde el primer momento conocer el ritmo de las actuaciones procesales, específicamente de la caducidad y prescripción de los derechos reclamados. Es por tanto necesario acudir al artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores para conocer los plazos que se trabajan en este ámbito, donde se distinguen principalmente dos, de veinte días hábiles en acciones contra despidos y resoluciones de contratos temporales y de un año, para exigir percepciones derivadas del contrato, económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único. Es en este mismo artículo donde se menciona un factor clave sobre la iniciación del proceso en que se profundizará a continuación. “El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente” (Art. 59.3, TRLET).

#### 3.4.1. Papeleta de conciliación/solicitud de mediación

Enlazando con el apartado previo, teniéndose en cuenta los plazos de prescripción, será la primera actuación pertinente para iniciar el procedimiento, la solicitud de conciliación/mediación mediante la denominada papeleta ante el órgano competente.

La regulación sobre el contenido de la papeleta de conciliación viene originalmente recogida en el RD 2756/1979, concretamente en su artículo sexto.

ARTICULO SEXTO. - LA CONCILIACION SE PROMOVERA MEDIANTE PAPELETA, EN LA QUE DEBERAN CONSTAR LOS SIGUIENTES EXTREMOS:

- 1. Los datos personales del que la presente y de los demás interesados y sus domicilios respectivos.**  
Entre estos datos se deberá aportar nombre y apellido de los interesados con sus números de identificación y domicilios. En cuanto a las personalidades jurídicas, de forma análoga, denominaciones completas, domicilio social y números de identificación. El objeto es conocer e identificar en la mejor manera posible a las partes, pudiendo desconocer alguno de estos y no incurrir en defecto, pero es recomendable. Requiere mención especial, como antes se ha considerado, en instar a todas las partes interesadas, no pasando por alto organismos como el FOGASA cuando se puedan ver implicados.
- 2. Lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneraciones, con especial referencia a la que, en su caso, sea objeto de reclamación.**  
Como se puede observar, al tratarse de un decreto de 1979, recurre a denominaciones algo desfasadas como ocurre con asiduidad en derecho, con la vigencia contemporánea de normas que no han sido renovadas. En cuanto a este apartado, se debe añadir todos los posibles datos del trabajador afectado, indicando además si formase parte de la representación de los trabajadores, ya que incurren en derechos especiales, o de un sindicato. En especial interés sobre el salario del trabajador si la reclamación se viese relacionada.

**3. Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza.**

Como bien indica el artículo la enumeración clara y concisa de todos los elementos relevantes en orden cronológico que se conozcan, con las fechas de cada uno de los sucesos si fuese posible.

**4. Si se trata de reclamación por despido, se hará constar la fecha de este y los motivos alegados por la empresa.**

**5. Fecha y firma.**

SE PRESUMIRA AUTORIZADO PARA RECIBIR CITACIONES EL QUE PRESENTE LA PAPELETA, AUNQUE NO FUESE EL INTERESADO. EL SOLICITANTE APORTARA TANTAS COPIAS COMO PARTES INTERESADAS Y DOS MAS.

Conocidos los elementos obligatorios que deben aparecer legalmente, son algunos elementos normalizados y que dan pretensión a una correcta papeleta los siguientes necesarios.

En primer lugar, tras introducir de la forma comentada a las partes interesadas, se hará constar en el Expone, el motivo de promover la conciliación/mediación, conforme a denominaciones tipificadas, con la meta de identificar el objeto del conflicto, como, por ejemplo, la habitual “Reclamación por despido y cantidades adeudadas”.

A continuación, se expondrán en las Consideraciones, de manera concisa el motivo de controversia por el que se reclama, teniendo en cuenta que, al contrario que en la demanda, no es necesario incurrir en fundamentos de derecho, siempre atendiendo a la propia naturaleza de la conciliación mediante la voluntad de las partes, que no deben por qué ser conocedoras de derecho. Las reclamaciones en términos monetarios explicadas mediante cifras explícitamente y su justificación, así como los datos obligatorios mencionados en los artículos 2,3 y 4.

Por último, Solicita, de la aceptación a trámite de la papeleta o instancia y fundamental, la proposición del acuerdo y sus condiciones de la parte solicitante.

La papeleta de conciliación o instancia de mediación no solo tiene un papel fundamental como promover el acto extrajudicial si no que supone unos efectos que es imprescindible conocer.

Como se ha adelantado la presentación de este documento significa unos efectos en el curso de la actuación procesal, actuando sobre la prescripción y caducidad.

La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días, computados en la forma indicada en el número anterior, sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite. (Art 65.1 y 65.2, LIS).



Su segundo elemento fundamental es su función como presupuesto procesal. Los hechos expuestos que se incluyan en la papeleta serán los que se trasladen a toda la continuidad del proceso, quedando rotundamente excluida la posibilidad de añadir otros, con excepción de que estos se hayan conocido con posterioridad, o fuesen demostradamente desconocidos en el momento de la presentación de la papeleta. De esto, la justificada importancia de un documento, que, aunque carece de aparente complejidad o importancia en sus formas, podría resultar un elemento altamente lastrante durante todo el proceso de no haberse afrontado de una manera adecuada. Claro ejemplo de ello, de no conseguir acuerdo en la conciliación/mediación, la demanda deberá contener:

La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación (...) salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad. (Art. 80.1c, LJS).

Pocas son las distinciones de la expuesta papeleta de conciliación con la instancia de mediación. Principalmente cumplirá los mismos criterios de forma y contenido con la obligatoriedad añadida de aportar además de los datos comentados para la papeleta los siguientes adicionales, según el artículo 12.3 del ASECLA IV:

Acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria del convenio o Pacto Colectivo, en los términos establecidos en el artículo 10 de este Acuerdo y firma de la parte promotora o de su representante legal, que deberá acreditarse con poder bastante en el momento de la presentación de la solicitud de mediación/conciliación en el Registro del Organismo.

### 3.4.2. Organismo competente

Si bien se conoce que la primera actuación es la instancia mediante la papeleta, no se ha hablado sobre el organismo competente hacia el que hay que dirigirlo, como así indica el artículo 63 de la LJS.

Recapitulando el tema abordado anteriormente en este trabajo, existen diferentes organismos ante los cuales dirigirse en materia de solución extrajudicial de conflictos. Si bien hay ciertas normas que lo regulan existe también cierta discrecionalidad de las partes en algunas ocasiones.

Claro ejemplo de ello es el artículo 63 de la LJS que remite como organismo competente:

Ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos

de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo. (Art. 63.1, LJS).

Centrándose en el ámbito de la comunidad de Aragón, como primera pauta se ha de reconocer varios factores geográficos, en primer lugar, se puede decir que en la práctica cotidiana erradica una dicotomía. Si el conflicto afecta únicamente a la Comunidad Autónoma de Aragón será competencia del organismo de la comunidad, en este caso el SAMA. Por el contrario, “el SIMA es el órgano llamado a realizar esta función a nivel Estatal o cuando el conflicto tenga relevancia en un ámbito territorial que rebase el de las Comunidades Autónomas” (Soletto Muñoz, 2007). Específicamente se traspasa el ámbito comunitario cuando las partes son de diferentes comunidades o bien cuando la empresa, a pesar de ser de la misma comunidad tiene centros de trabajo que actúan en otras. El ámbito privado marcado por los acuerdos interprofesionales existe en las 17 autonomías, cada una con su propia denominación, como pueden ser el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía SERCLA, o el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, todos de similares características y bajo un tutelaje o financiación pública, lo que implica una inevitable no desvinculación total del ámbito público.

Por otro lado, se encuentran los organismos oficiales administrativos dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el mismo fin. Visto esto, encontramos una dualidad de ámbitos, público y privado, lo que, además, no está claramente definido en la legislación. Como solución a dicho conflicto de dualidad, basándose en palabras y razonamiento de Liébana Ortiz (2017) se ha de interpretar el ordenamiento procesal de manera que se optará por acudir al SIMA u organismo autonómico constituido por acuerdo como norma general, ya que así lo ha dispuesto la autonomía colectiva en el marco de sus competencias e interpretarlo de manera contraria anularía la eficacia vinculante de dicho acuerdo, desvirtuando la propia finalidad del mismo.

Consiguientemente los organismos públicos no quedan ineficaces, si no que actúan en situaciones las cuales quedan excluidas de las competencias del ASAC, como conflictos en los que participen interesados que formen parte del Estado, CCAA, o entidades locales, así como otras vinculadas o dependientes de estos.

#### 3.4.3. La figura del mediador/conciliador

Elemento característico y fundamental de los MSEC es el papel y figura del conciliador/mediador, tercera parte en el conflicto. A pesar de dicha importancia, no es una figura especialmente reglada en el ámbito laboral, teniendo que trasladar elementos aplicables desde otras jurisdicciones, como es el caso de la descripción del mediador en la ley 5/2012 de mediación en asuntos civiles y mercantiles y relacionados como la directiva 2008/52/CE, que por analogía extrapolan sus condiciones a las del mediador en ámbito laboral, interpretándose en función de las peculiaridades de este. De nuevo se hace manifiesta la figura difusa de conciliador/mediador, residiendo la diferencia si es que la existe en la legislación española y por tanto en la aragonesa, en que el mediador planteará las propuestas de solución finales, mientras que el conciliador tan solo conducirá el conflicto, de acuerdo con la funcionalidad de ambos métodos. Es como se introducía, la figura del mediador la que más trasfondo recoge, aplicándose también a la del conciliador.

En cuanto a la legislación específica aragonesa, el artículo 8 del ASECLA IV expone las características del cuerpo de mediadores, indicando también sus incompatibilidades, basadas en el conflicto de intereses o relación con las partes, garantizando siempre su imparcialidad.

No es específico la elección de un solo mediador o varios, refiriéndose en términos de órgano mediador, todo siempre del objeto de agilizar o hacer el proceso más efectivo, y no entorpecerlo, véase el ejemplo de dos mediadores, debido a que uno sea especialista en la materia del conflicto tratado y otro lo sea en el ámbito psicológico o de la negociación. Cabe recalcar la diferencia de esta figura con la asociación a la de un juez, siendo muy distintas sus funciones y finalidad, dotando al mediador de la necesidad de unas habilidades sociales, (además de las jurídicas, que deberá tener para conocer los mínimos necesarios, así como una correcta orientación del conflicto y formular propuestas ajustadas a derecho), atendiendo a la naturaleza autocompositiva de que el acuerdo resida en una negociación conducida pero a voluntad de las partes, independientemente de que este esté habilitado para proponer soluciones “El mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del conflicto”. (Art.15.3, ASAC V).

El mediador deberá analizar y adoptar una posición más activa o pasiva, interpretando la situación en la que se encuentre el conflicto. Insistir que para ello necesitará una serie de habilidades transversales, no solo jurídicas que en todo caso serían adecuadas al arbitraje, pero que son insuficientes para la mediación y conciliación.

Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. (Art. 15.2, ASAC V).

En la realidad práctica, a ojos de la revista jurídica La Ley (2013), la mediación es el método más leal a la naturaleza de la negociación extrajudicial, que reside en conseguir acuerdos consensuados a través de la figura de un tercero, a diferencia de la conciliación, en la que en la cotidianidad el conciliador actúa como un tercero feaciente que en escasos minutos levanta acta del acto, con el mero objetivo de cumplir el presupuesto procesal o dar por finalizado un conflicto previamente resuelto por las partes fuera del seno de la conciliación, motivo por el cual esta última figura no requiere de más definición o regulación propias.

La mediación, sin embargo, “no supone tanto una amenaza de conflicto judicial, como un intento sincero de intentar llegar a un acuerdo” (Álvarez Cuesta, 2016, p. 123).

La figura del tercero mediador extraída de la Ley 5/2012 requerirá como requisitos formales, estar en posesión de titulación universitaria, así como formación específica, en este caso sobre derecho laboral y seguridad social, y estar en plenitud del ejercicio de sus derechos civiles. Dicha formación tendrá que ser de un mínimo de 100 horas impartidas por instituciones debidamente acreditadas. Fundamentales son sin embargo para la buena labor de la mediación los conocimientos y aptitudes ya comentados, que responden a los principios mediadores de igualdad, confidencialidad o imparcialidad, para alejarse de la ejecutoriedad jurisdiccional y enfocar el proceso hacia un entorno que contemple el plano social, cultural y facultativo, donde se potencien sus características y ventajas definitorias.

Quizás no haya mayor satisfacción para un mediador que la participación en un conflicto donde las partes inicialmente no se miran, no se hablan, se muestran vehementes en sus afirmaciones y agresivas en sus argumentos y comprobar cómo pasadas las primeras fases de la mediación el diálogo fluye. (Martínez Del Hoyo Clemente, 2019).

#### 3.4.4. El proceso de mediación/conciliación

##### *3.4.4.1. Citación de las partes y aspectos previos*

Una vez presentada la papeleta, la siguiente actuación en el cauce del proceso es la citación de las partes a el acto de conciliación o mediación. En el momento de admisión de la papeleta preferiblemente se citará a las partes “HACIENDOLE SABER EL LUGAR, DIA Y HORA DE LA CELEBRACION DE LA CONCILIACION, QUE DEBERA EFECTUARSE DENTRO DE LOS PLAZOS LEGALES, FIRMANDO A TAL EFECTO LA CORRESPONDIENTE DILIGENCIA.” (Art. 8.1, RD 2756/1979). Concretando el ASECLA señala un plazo preferible de cinco días y como se refiere la cita anterior, siempre consecuentemente a plazos de prescripción y caducidad. “Citando de comparecencia a las partes y al Órgano Mediador preferentemente dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la presentación”. (Art 13.1, ASECLA IV).

Para el caso de la mediación en específico, surge en este instante de las actuaciones un elemento diferenciador entre ambos métodos. En el escrito de iniciación de mediación, como recoge tanto el ASAC V, como en el ámbito territorial ASECLA IV, será designado un mediador, en características que se explicarán en apartados siguientes. Concretamente en la regulación aragonesa se define como “quienes sean designados por la parte solicitante en el escrito de iniciación y por la parte solicitada, en su caso, durante el día siguiente a la recepción de la citación. Se podrá delegar la facultad de designación en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.” (Art. 13.2, ASECLA IV).

#### 3.4.4.2. El acto de conciliación/mediación

El acto en sí no es sino la mera negociación de las partes y sus pretensiones, abriendo el dialogo entre ellas con la actuación del tercero mediador o conciliador, que garantizara que se cumplan los principios del proceso como es la igual oportunidad de audiencia de las partes o la flexibilidad del proceso, que podrá ser interrumpido, reanudado y enfocarse de la manera más adecuada para conseguir un acuerdo. Deberá conducir la situación y dar la palabra a las partes para que indiquen su posición. Al acto se concede la posibilidad de que asistan asesores o abogados en defensa de los intereses de sus clientes, sin que en ningún caso implique obligatoriedad alguna.

Existen cuatro cauces que pueden acontecer en el proceso, partiendo de la obligatoriedad de asistencia de los litigantes que dicta el artículo 66 de la LJS, siempre que estén debidamente citadas para el acto.

-La no asistencia de la parte solicitante. La causa queda archivada a causa de que el interesado no acude, excepción de justa causa o defecto en la citación.

-La no asistencia de la parte solicitada. “Se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros” (Art. 66.3, LJS). Lo cual no archiva el proceso, pero consta en su desarrollo, además implica cierto elemento discrecional, de que la parte solicitada no abogó por tratar de llegar a acuerdo.

-Acto celebrado sin avenencia. Significativo de que en el proceso las partes no han conseguido pactar acuerdo y acudirán en su caso a la vía judicial, el acta así lo recogerá y será válido presupuesto procesal para acudir a dicha vía, sin que las proposiciones o intentos de acuerdo sirvan de garantía alguna, más allá de las reflejadas en la papeleta o instancia, como se ha comentado.

-Acto celebrado con avenencia. Las partes han llegado a acuerdo, que quedará reflejo en el acta cargo de la Secretaría Técnica, al detalle y será firmado por los comparecientes al acto, entregándose copia certificada de esta.

En todo caso, el acuerdo en conciliación supone la terminación del conflicto laboral y, como producto de la transacción entre las partes, el contenido del acuerdo obliga a las mismas con fuerza de ley; no siendo posible que posteriormente el trabajador vuelva a imputar a la empresa los mismos hechos que llevaron al acto de conciliación. (Liébana Ortiz, 2017).

El proceso de conciliación/mediación en todo su ser y especialmente en el acto, estará necesariamente sujeto a diversos principios, que provienen de manera integrada de varias fuentes, como lo son la 5/1979 en su artículo 3, el ASAC V en su artículo 9 o la ley 5/2012 en los artículos 6 y siguientes.

Esta integración se sintetiza en la conciliación/mediación como garantes de los siguientes:

Principios procesales informadores: Legalidad, igualdad y contradicción, dispositivo, aportación de parte y de independencia y principio de audiencia.

Principios procedimentales informadores: Oralidad e intermediación, concentración y celeridad y gratuidad.

Principios informadores de la mediación: Voluntariedad y libre disposición, igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores, neutralidad y confidencialidad.

#### 3.4.5. La indisponibilidad de derechos

Sin duda reside este uno de los temas con mayor controversia y limitantes de los MSEC en plano general. Se ha hablado ya tendido sobre la transacción de las partes, del papel de los terceros o de la flexibilidad del proceso, con el objetivo final de conseguir eficacia de acuerdo y la consecución final de los objetivos de las partes, indistintamente de cuales sean, considerando aspectos jurídicos y económicos, pero también emocionales o sociales. Surge entonces el concepto de la indisponibilidad de los derechos del trabajador, que se hacen tangibles en la redacción del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”. (Art. 3.5, LET). En síntesis, los trabajadores disponen de una especial protección sobre ciertos de sus derechos, con el objetivo de preservar la tutela protectora de la legislación laboral, que trata de solventar la natural desigualdad de poder entre estos y el empleador. Este aspecto supone por tanto la imposibilidad como norma general de que el trabajador guiado por sus intereses pueda negociar o hacer concesiones sobre ciertos derechos, lo que desvirtúa la negociación en sí, ya que la voluntad queda limitada al marco legal.

Quedarían prohibidos los actos de carácter abdicativo, aquellos en los que se afectan cesiones sin contraprestación, pero igualmente el resto de negocios dispositivos, en los que las partes realizan concesiones mutuas y obtienen a cambio la satisfacción, aun parcial, de sus pretensiones. (López Álvarez, 2014).

Sin duda, surge la controversia de que se debe priorizar, si realmente se desvirtúa el método para estos derechos, si se debe flexibilizar en estos casos, si el disfrute efectivo de derechos tiene que serlo en todo caso, un tema que queda en la actualidad y que solo el desarrollo de esta puede solventarlo.

### 3.4.6. Impugnación de acuerdos

Reiterando el caso de la consecución de un acuerdo mediante los MESC, este obliga a las partes a su cumplimiento, considerándose lo convenido un contrato de transacción. Si bien, como se ha recalcado a lo largo del trabajo, aunque su función material sea la misma, dista de gran manera en los efectos de una resolución judicial. Causa de esto es que resida la capacidad de impugnación de acuerdos, prevista por el artículo 67 de la LJS, con un plazo de 30, (días hábiles desde el día siguiente al que se adoptó el acuerdo, considerándose sábados, domingos y festivos excluidos).

El acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad. (Art. 67.1, LJS).

Como explica este artículo, será cualquiera perjudicado a causa del acuerdo, el que pueda impugnarlo, de lo cual será conocedor la jurisdicción social, en cuanto a la competencia objetiva dictada en los artículos de 6 a 9 de la LJS. Las causas que ejercitaran la nulidad del convenio son múltiples, desde las extraídas del Código Civil, que residen en torno al contrato con elementos como la incapacidad de alguna de las partes, el dolo, error, violencia o intimidación, hasta las intrínsecamente propias de lo laboral como recoge (Liébana Ortiz, 2017). En primer lugar, podrán ser objeto de impugnación los acuerdos de obligada conciliación previa, que se puedan ver excluidos en el artículo 64 de la LJS y abordando de nuevo el tema de la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, que también será motivo de impugnación del acuerdo, ya que esta “no puede ser llevada al extremo de impedir al trabajador transigir sobre sus derechos adquiridos, porque ello conllevaría la inviabilidad del propio tramite conciliatorio”. (Liébana Ortiz, 2017).

### 3.4.7. La ejecutoriedad de los acuerdos alcanzados

Como aspecto final sobre el que incidir, se hace alusión a la ejecutoriedad de los acuerdos, o ETG, del cual se extrae alguna alusión del anterior apartado.

Básicamente, se trata de conocer, el valor del acuerdo una vez efectuado desde el punto de vista de su ejecución ya que, si bien normalmente esta se efectúa de manera voluntaria, de no serlo así, la parte afectada podrá solicitar dicha ejecución.

Para ello acudimos al artículo 68 de la LJS:

“Lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de esta Ley.” (Art. 68.1, LJS).

Cabe mencionar que dichos trámites son los recogidos en el artículo 237 y siguientes, sobre la ejecución de sentencias.

En síntesis, de la temática sobre la ejecución, añadiendo la doctrina jurisprudencial, se considera que los acuerdos alcanzados, ya sea individuales o colectivos, a nivel de SIMA o Tribunales Autonómicos, conflictos de derechos o de intereses, se considera el acuerdo, constituyente de título ejecutivo, que conocerán los tribunales, (sin perjuicio del contenido en sí del acuerdo).

El objeto fin de esta herramienta en palabras de (Liébana, 2017), no es sino de nuevo, la solución efectiva y rápida de los conflictos laborales, sea del tipo que sean.

### 3.5. Conclusiones

Como final de este trabajo, queda reservado un pequeño apartado a las conclusiones. Los MESC forman un elemento fundamental de las relaciones laborales desde años atrás, de manera que se hayan considerablemente asentados y sobre los cuales mucho se ha estudiado, creando una base teórica a su alrededor con pocos elementos reveladores que sumar.

Desde un punto de vista personal, tras el estudio en profundidad de la materia pocas dudas restan de la importancia, efectividad y desarrollo que los métodos alternativos a la vía judicial han tenido hasta la actualidad, pero tampoco la cabe, de que queda terreno que recorrer.

- Como se ha desarrollado en diversos apartados, la practicidad del día a día de las relaciones laborales desvirtúa en ocasiones los métodos y procedimientos, alejándose de la naturaleza de estos y sin duda, dejando por el camino muchas de las ventajas que suponen. Claro ejemplo es la realidad conciliatoria, que lejos se encuentra de una negociación real, sino de una formalidad, buscando la mayor parte de las veces, el menor daño o coste individual. La posibilidad de alejarse de la tecnicidad jurídica aporta a estos métodos de la capacidad única de resolver conflictos de manera real e integrar intereses, y no solo distribuirlos mediante fallo.
- Otro de los aspectos a recalcar, es el difuso marco normativo de estos, disperso entre normativas antiguas, acuerdos autonómicos de ámbito autonómico o estatal, directivas e incluso trasladados o asimilados desde otras jurisdicciones quedando en ocasiones abierto a interpretación y siendo necesario en muchas ocasiones acudir a la doctrina jurisprudencial.
- Sin embargo, tras el estudio de este ámbito, la solución extrajudicial de conflictos se hace reconocer como la realidad del que trabaja día a día enfocado a las controversias del derecho laboral, de forma incluso más persistente y tangible que la propia de los tribunales, que es la que, desde la perspectiva del desconocimiento, puede parecer más común.
- Como punto final, evidente se hace el avance de estos y su mejora continua, reflejándose en las estadísticas una continua progresión tanto de volumen de casos, como de porcentajes de acuerdos alcanzados, especialmente en momentos de complejidad e inestabilidad como los que acontecen, con la esperanza de que de forma paulatina se integren como un valor social capaz de explotar todas sus ventajas en un contexto como el español, con unas características que evidencian más si cabe su necesidad.



## 4. Referencias bibliográficas

- Arastey Sahún, M.L. (2013). Revisando la utilización de la mediación en el ámbito de las relaciones laborales. *Revista La Ley de Wolters Kluwer España*. 8208. 2-4.
- Alcala-Zamora y Castillo, N. (1991). *Proceso, autocomposición y defensa, contribución al estudio de los fines del proceso*. México D.F. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Álvarez Cuesta, H. (2016). La mediación laboral a partir de la ley 5/2012. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 123. 109-133.
- Casas Baamonte, M.E, (2015) *La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso*. Recuperado de: <http://fsima.es/wp-content/uploads/Ponencia-I-Congreso-La-mediaci%C3%B3n-laboral-aut%C3%B3noma-M-Emilia-Casas.pdf>
- Consejo General del Poder Judicial. (2018). *Estadística de Mediación, arbitraje y conciliación laboral 2018 y Asuntos judiciales sociales - Año 2018*. Recuperado de: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Medios-alternativos-de-resolucion-de-conflictos/>
- Davis, K y Newstrom, J (1999): *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc Graw-Hill. 10. 337. México.
- Diccionario jurídico. Recuperado de: <http://diccionariojuridico.org/>
- Divasson Mendivil. J. (2012). *Comparecencia del director general de Trabajo al objeto de presentar el balance del ejercicio 2011 en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)*. Zaragoza.
- Ferrer Martinez, A.C. (2014). Aproximaciones a la conciliación y a la transacción como formas de solución de conflictos. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas UPB*. 103. 11-18.
- Galiana Moreno, J.M. (1979). *La solución de conflictos colectivos de trabajo*. Madrid. EURA.
- García Álvarez, R. (2015). El papel de la mediación en la resolución del conflicto individual de trabajo. *Diario La Ley*. 8499. 36-59.
- Gisbert Pomata, M. (2016). Los avances en la implantación de la mediación como sistema de resolución de conflictos: estados unidos, unión europea y España. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*. 98. 20-30.
- Liébana Ortiz, J.M (2017). Los llamados ADR y el conflicto laboral. En (Aranzadi, S.A.U). *Solución extrajudicial de conflictos laborales: conciliación administrativa y mediación y arbitraje autónomos*. Navarra: Cizur Menor.
- López Álvarez, M.J. (2014). *Solución de conflictos laborales individuales en clave de mediación*. Universidad Pontificia de Comillas. Madrid.
- Lorenzo Cadarso, P. (2001). Principales teorías sobre el conflicto social. *Revista de Historia Norba*. 15. 238-253.

-Macho Gómez, C. (2014). Origen y evolución de la mediación: el nacimiento del «movimiento ADR» en Estados Unidos y su expansión a Europa. ADC. 3. 933-968. Recuperado de:

[https://www.boe.es/publicaciones/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-C-2014-30093100996](https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-C-2014-30093100996)

-Marqués Cebola, C. (2013). *La mediación*. Madrid, España. Recuperado de:

<https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788415664413.pdf>

-Miranzo de Mateo, S. (2010). Quienes somos, a donde vamos... Origen y evolución del concepto mediación. *Revista de mediación*. 5. 12.

-Ortells Ramos, M. (2019). *Derecho procesal civil*. España. Thomson Reuters Aranzadi.

-Rozenblum de Horowitz, S. (1997). *Mediación una respuesta interdisciplinaria*. Buenos Aires, Eudeba.

-Santor Salcedo, H. (1999). Los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos como instrumentos alternativos al proceso laboral: su implantación en España. *Proyecto Social, Revista de Relaciones Laborales*. 7. 161-172.

-Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. (1998). *Manual de mediación*. 10-51. Recuperado de:

[http://cemical.diba.cat/publicacions/fitxers/manual\\_mediacion\\_OIT.PDF](http://cemical.diba.cat/publicacions/fitxers/manual_mediacion_OIT.PDF)

-Soleto Muñoz, H. (2007). *Mediación laboral. Mediación comunitaria*. Recuperado de:

[https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/10216/laboral\\_soleto\\_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/10216/laboral_soleto_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 5. Legislación consultada

-Auto del Tribunal Constitucional, 259/1993, de 20 de julio. Recuperado de:

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/15999>

-DIRECTIVA 2008/52/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles. Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 136/3 de 25/05/2008. Recuperado de:

<https://www.boe.es/doue/2008/136/L00003-00008.pdf>

-Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín oficial del estado, núm. 245 de 11/10/2011. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

-Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. Boletín oficial del estado, núm. 162 de 07/07/2012. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-9112>

-Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas. Boletín oficial del estado, núm. 291 de 05/12/1979. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-28715>

-Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral). Boletín oficial del estado, núm. 86 de 11/04/1995. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-8758>

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). Boletín oficial del estado, núm. 255 de 24/10/2015. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

-Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Boletín oficial del estado, núm. 32 de 06/02/1979. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-3393>

-Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial). Boletín oficial del estado, núm. 46 de 23/02/2012. Recuperado de:

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2655](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2655)

-RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2016, de la Directora General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Establecimientos Sanitarios de

Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón. Boletín oficial de Aragón, núm. 114 de 15/06/2016. Recuperado de:

<http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-29&DOCR=7&SEC=FIRMA&RNG=200&SEPARADOR=&&PUBL=20160615>

-RESOLUCION de 12 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acta y el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), y se ordena su inscripción en el correspondiente registro. Boletín oficial de Aragón, núm. 92 de 23/07/1999. Recuperado de:

[http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BZHT&PIECE=BOLE&DOCS=1-30&DOCR=7&SEC=BUSQUEDA\\_FECHA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=BOA%20%20DISPOSICIONES%20%20PERSONAL%20%20ACUERDOS%20%20JUSTICIA%20%20ANUNCIOS&PUBL-C=19990723&PUBL=&@PUBL-E=](http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BZHT&PIECE=BOLE&DOCS=1-30&DOCR=7&SEC=BUSQUEDA_FECHA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=BOA%20%20DISPOSICIONES%20%20PERSONAL%20%20ACUERDOS%20%20JUSTICIA%20%20ANUNCIOS&PUBL-C=19990723&PUBL=&@PUBL-E=)

-RESOLUCION de 15 de diciembre, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón «ASECLA III. Boletín oficial de Aragón, núm. 2 de 09/01/2006. Recuperado de:

[http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-44&DOCR=13&SEC=BUSQUEDA\\_FECHA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=20060109&@PUBL-E=](http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-44&DOCR=13&SEC=BUSQUEDA_FECHA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=20060109&@PUBL-E=)

-Resolución de 23 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (IV ASECLA). Boletín oficial de Aragón, núm. 113 de 11/06/2013. Recuperado de:

<http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=737627404141>

-RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acta y el reglamento de aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) y se ordena su inscripción en el correspondiente registro. Boletín oficial de Aragón, núm. 138 de 20/11/1996. Recuperado de:

[http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-46&DOCR=34&SEC=BUSQUEDA\\_FECHA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=19961120&@PUBL-E=](http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-46&DOCR=34&SEC=BUSQUEDA_FECHA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=19961120&@PUBL-E=)

-STC, 43/1988.

-STC, 81/1992, 28 de mayo de 1992. Recuperado de:

<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1968>